	Dokument für das Gleichstellungsmanagement System UNI/PDR 125:2022	Seite 1 von 4
	GLEICHSTELLUNGSRICHTLINIEN	RICHTL_GSMS 03.02.2025

GLEICHSTELLUNGSRICHTLINIEN

Inhaltsangabe


1. Einleitung.....	1
2. Allgemeine Grundsätze.....	1
3. Spezifische Schwerpunktbereiche	1
4. Kommunikation und Bewusstseinsbildung	2
5. Überwachung und Bewertung	3
6. Verantwortung	3
7. Überprüfung und Kontrolle	3

1. Einleitung

Das Unternehmen Zöggeler Bau ist sich der grundlegenden Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter bewusst und verpflichtet sich, ein integratives und respektvolles Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen. In diesen Richtlinien werden die Grundsätze und Leitlinien dargelegt, die das Unternehmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichstellung der Geschlechter zu befolgen beabsichtigt.

2. Allgemeine Grundsätze

- **Gleichberechtigung und Chancengleichheit:** Zöggeler Bau garantiert gleiche Beschäftigungs-, Weiterbildungs- und Entlohnungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht.
- **Respekt und Würde:** Das Unternehmen fördert eine Kultur des gegenseitigen Respekts, der Würde und der Nicht-Diskriminierung.
- **Wertschätzung der Vielfalt:** Zöggeler Bau erkennt den Mehrwert der Vielfalt an und verpflichtet sich, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen

 www.zoeggelerbau.com	Dokument für das Gleichstellungsmanagement System UNI/PDR 125:2022	Seite 2 von 4
	GLEICHSTELLUNGSRICHTLINIEN	RICHTL_GSMS 03.02.2025

unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und Religion wertgeschätzt und einbezogen fühlen.

- **Arbeitsumfeld und Kommunikation:** Das Unternehmen verpflichtet sich, ein integratives und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder Mensch wertgeschätzt und frei von Diskriminierung fühlt und stets eine respektvolle und integrative Kommunikation verwendet wird.

3. Spezifische Schwerpunktbereiche

Auswahl und Rekrutierung:


- Sicherstellung eines transparenten und nichtdiskriminierenden Auswahlverfahrens.
- Förderung der Kandidatur von Frauen für technische und leitende Funktionen.
- Verwendung einer integrativen Sprache in Stellenanzeigen.
- Verwenden Sie eine integrative Sprache und Bilder, die die Vielfalt der Gesellschaft in Stellenanzeigen und Marketingkommunikation und -kampagnen widerspiegeln, und vermeiden Sie geschlechtsspezifische Stereotypen.

Entwicklung und Ausbildung:

- Bieten Sie allen Mitarbeitern die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung.
- Förderung der Teilnahme von Frauen an technischen und Führungsausbildungsprogrammen.
- Förderung der Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten, Förderung von Praktika für Studentinnen der MINT-Fächer im Unternehmen.

Entlohnung:

- Sicherstellung einer gerechten geschlechterunabhängigen Entlohnung basierend auf Fähigkeiten und Verantwortung. Regelmäßige Überprüfung der Entlohnung, um eventuelle Ungleichheiten zu ermitteln und zu korrigieren.

	Dokument für das Gleichstellungsmanagement System UNI/PDR 125:2022	Seite 3 von 4
	GLEICHSTELLUNGSRICHTLINIEN	RICHTL_GSMS 03.02.2025

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Bieten Sie nach Möglichkeit flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zum Homeoffice an.
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere für Eltern und Mitarbeiter mit familiären Betreuungspflichten.

Prävention von Missbrauch und Belästigung:


- Verabschiedung einer Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von Missbrauch oder Belästigung.
- Bereitstellung von sicheren und vertraulichen Meldekanälen.
- Organisation von Schulungen zur Prävention und Nulltoleranz gegenüber Missbrauch und Belästigung.

4. Kommunikation und Bewusstseinsbildung

Wir sind davon überzeugt, dass eine transparente Kommunikation und eine kontinuierliche Sensibilisierung für die Förderung einer Kultur der Geschlechtergleichstellung innerhalb von Zöggeler Bau und mit unseren Geschäftspartnern unerlässlich sind. Daher verpflichten wir uns, diese Leitlinien allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern mitzuteilen und sicherzustellen, dass sie leicht zugänglich und verständlich sind.

Wir werden regelmäßig Sensibilisierungskampagnen organisieren, um unsere Mitarbeiter über die Themen Gleichstellung, Integration und Vielfalt aufzuklären und zu informieren. Diese Kampagnen umfassen Workshops, Seminare und andere Schulungsmaßnahmen zur Förderung des Bewusstseins und des kulturellen Wandels.

Darüber hinaus verpflichten wir uns, die Verwendung einer integrativen Sprache in unserer gesamten Kommunikation zu fördern, sowohl intern als auch extern. Das bedeutet, dass wir auf die von uns verwendeten Worte und Bilder achten und geschlechtsspezifische Stereotypen und Vorurteile vermeiden werden. Unsere Kommunikation wird respektvoll, integrativ und repräsentativ für die Vielfalt unseres Unternehmens und der Gesellschaft im Allgemeinen sein.

 www.zoeggelerbau.com	Dokument für das Gleichstellungsmanagement System UNI/PDR 125:2022	Seite 4 von 4
	GLEICHSTELLUNGSRICHTLINIEN	RICHTL_GSMS 03.02.2025

5. Überwachung und Bewertung

Um sicherzustellen, dass unsere Gleichstellungspolitik wirksam ist und zu greifbaren Ergebnissen führt, verpflichten wir uns, die Fortschritte bei der Erreichung der von uns gesetzten Ziele kontinuierlich zu überwachen. Das bedeutet, dass wir unsere Fortschritte im Laufe der Zeit verfolgen und beurteilen werden, ob unsere Maßnahmen tatsächlich zu einem gerechteren und integrativeren Arbeitsumfeld beitragen.

Wir sind davon überzeugt, dass das Feedback unserer Mitarbeiter entscheidend ist, um die Auswirkungen unserer Initiativen vollständig zu verstehen. Deshalb sammeln wir regelmäßig ihre Meinungen in Umfragen und Fokusgruppen. Auf diese Weise können wir alle verbesserungswürdigen Bereiche ermitteln und unsere Strategien entsprechend anpassen.

Das Unternehmen setzt sich dafür ein, dass die Gleichstellungspolitik auf alle Personen angewandt wird, die in verschiedenen Funktionen auf den Baustellen arbeiten, einschließlich der Beschäftigten, Auftragnehmer, Lieferanten und Subunternehmer. Diese Verpflichtung schlägt sich in konkreten Maßnahmen zur Förderung eines integrativen und respektvollen Arbeitsumfelds für alle, unabhängig vom Geschlecht, nieder.

6. Verantwortung

- Die Geschäftsleitung und das Komitee für Gleichstellungsfragen sind für die Umsetzung und Überwachung dieser Leitlinien verantwortlich.
- Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, aktiv zur Schaffung eines integrativen und respektvollen Arbeitsumfelds beizutragen.

7. Überprüfung und Kontrolle

- Diese Leitlinien werden in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert, um ihre Wirksamkeit und Bedeutung zu gewährleisten.

Tramin an der Weinstraße, 03/02/2025

Die Verwaltung



ZÖGgeler BAU GmbH/Srl
Bahnhofstrasse 4 / Via Stazione 4
39040 Tramin / Termeno (BZ)
MwSt. Nr. - P. IVA 02393360215.
St. Nr. - Cod. Fisc. 02393360215
Kodex SDI - codice SDI **T04ZHR3**